



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Riesgos psicosociales en los colaboradores de una empresa de
tuberías y accesorios de plásticos de Lima, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORA:

Velásquez Crispín, Diana Carolina (ORCID: 0000-0003-2454-0717)

ASESOR:

Mg. García García, Eddy Eugenio (ORCID: 0000-0003-3267-6980)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mi abuelito, Zacarías Velásquez, quien con su rectitud y ejemplo de vida durante el tiempo que me acompaño, mostro responsabilidad, valores que orientan mi accionar personal y profesional.

A mí abuelita, Toribia Melgarejo, quien en la actualidad me brinda su apoyo incondicional para seguir estudiando, y poder lograr mis objetivos.

A mis padres por darme la vida y educarme con principios y valores, a mi familia por su cariño, amor, su constante apoyo para lograr mis metas y brindarme fortaleza en todo momento.

Carolina

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo mi actual casa de estudio que me permitió continuar formándome en mi segunda profesión.

A mi asesor, Eddy Eugenio García García, por su invaluable apoyo al guiarme con las pautas necesarias, ya que sin ellas no hubiese sido posible la culminación con éxito del presente informe.

Finalmente agradezco a los jefes y colaboradores de la empresa donde se recogió la información, por darme las facilidades para poder ejecutar el estudio.

La autora

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1	Exigencias psicológicas en los colaboradores de una empresa de tuberías y accesorios	16
Tabla 2	Control sobre el trabajo en los colaboradores de una empresa de tuberías y accesorios	17
Tabla 3	Inseguridad sobre el futuro en los colaboradores de una empresa de tuberías y accesorios	18
Tabla 4	Apoyo social y calidad de liderazgo en los colaboradores de una empresa de tuberías y accesorios	19
Tabla 5	Doble presencia en los colaboradores de una empresa de tuberías y accesorios	20
Tabla 6	Estima en los colaboradores de una empresa de tuberías y accesorios	21

Resumen

El presente trabajo, tuvo como objetivo determinar el nivel de riesgos psicosociales en los colaboradores de una empresa de tuberías y accesorios de plásticos de Lima, 2020, es un estudio descriptivo de diseño no experimental y transversal, en el cual se tuvo acceso a toda la población conformada por 78 colaboradores de la organización. El instrumento utilizado fue el cuestionario para la auto-evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo (CoPsoQ-istas21) que mide 6 dimensiones, el mismo que detecta factores de riesgo para luego implementar programas de prevención. Como resultados se evidencia en el área exigencias psicológicas un predominio del nivel intermedio y más desfavorable con 34,6%; en el área control sobre el trabajo prevalece el 55,1% del nivel más favorable; en el área inseguridad sobre el futuro resalta el nivel intermedio con 43,6%; en la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo sobresale el más favorable y el más desfavorable con el 35,9%; en el área de doble presencia resalta el nivel intermedio con 52,7% y finalmente en la dimensión estima predomina el nivel más desfavorable con el 59,0%.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, inseguridad en el futuro, apoyo social y liderazgo.

Abstract

The objective of this work was to determine the level of psychosocial risks in the collaborators of a plastic pipes and accessories company in Lima, 2020, it is a descriptive study of non-experimental and cross-sectional design, in which access was had to all the population made up of 78 employees of the organization. The instrument used was the questionnaire for self-assessment of psychosocial risks at work (CoPsoQ-istas21) that measures 6 dimensions, the same that detects risk factors and then implement prevention programs. As results, it is evident in the psychological demands area a predominance of the intermediate and most unfavorable level with 34.6%; in the area of control over work, 55.1% of the most favorable level prevails; In the area of insecurity about the future, the intermediate level stands out with 43.6%; In the dimension social support and quality of leadership, the most favorable and the most unfavorable stood out with 35.9%; in the double presence area, the intermediate level stands out with 52.7% and finally in the estimated dimension the most unfavorable level predominates with 59.0%.

Keywords: Psychosocial risks, psychological demands, control over work, insecurity in the future, social support and leadership

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los riesgos psicosociales a nivel mundial muestran resultados alarmantes en los colaboradores. Es decir, que la ausencia laboral, se da por causas de salud y está asociado a enfermedades de alta prevalencia como padecimientos cardiovasculares, desordenes en la salud mental y músculo-esqueléticos (Organización Internacional del Trabajo, 2016). Por tanto, la exposición laboral es el desgaste entre esfuerzo, compensaciones, tensión alta, trabajo sedentario y turnos rotativos del 25 y 40% de casos con padecimiento cardiovascular (Moncada, Llorens, Andrés, Moreno y Molinero, 2014).

Además, en Europa, cerca de 40 millones de personas padecían estrés asociado con el trabajo. Se puede incluir que, en las Américas 1 de cada 10 entrevistados expresaron haber padecido tensión de 12% a 16%, tristeza o depresión de 9% a 13%, desgaste de sueño de 13% a 19% causado por las preocupaciones y condiciones laborales; y en Asia y el Pacífico, 48% de los entrevistados mencionan las exigencias del trabajo como la dificultad para obtener una vida saludable (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

No obstante, las exigencias laborales en la compañía establecen que el colaborador debe desempeñar y adecuarse al ritmo laboral mostrando un desequilibrio en su salud física y emocional. Sin embargo, la causa del riesgo psicosocial en el trabajo no solo su función es observar, sino ver por qué se originan los riesgos dentro de ello, de tal forma si no se soluciona se puede perder la eficiencia y el rendimiento del colaborador. Por tal motivo es fundamental alcanzar las metas con los trabajadores más activos y significativos de la empresa (Alva y Juárez, 2014). Por otro lado, Gestión (2018) realizó un estudio en la revista "The Economist", donde manifiesta que el problema del estrés está generando muerte en los colaboradores estadounidenses, dando a conocer que no ha bajado los niveles de estrés de un 80% de sus colaboradores con un alto nivel de riesgo laboral.

Asimismo, los peligros psicosociales están asociados a enfermedades de alta prevalencia como padecimientos cardiovasculares, trastornos de salud mental,

debido a las condiciones de trabajo y exposición laboral dando como resultado que el 90% de estos casos ocurren en América latina; donde la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2015) manifiesta que los riesgos psicosociales se generan por las condiciones laborales dentro de la empresa, ya que causan situaciones laborales difíciles de sobrellevar, y la organización debe evaluar la cultura organizacional y a partir de ello tratar en lo posible tener colaboradores satisfechos, con una personalidad y estilo de vida saludable que les permita laborar tranquilos. Mientras que, para EU-OSHA (2018) indica que el ambiente laboral, en las instituciones presenta una escasa relación interpersonal en el trabajo, y tener como consecuencia alteraciones psicológicas y sociales, como la depresión, el agotamiento, la fatiga y estrés laboral del colaborador, lo cual a largo o plazo tendrá efectos negativos a la organización. No obstante, Gómez, Hernández y Méndez (2014) refiere que los riesgos psicosociales generan al colaborador tener repercusiones no favorables en cuestión de su salud, es decir a nivel físico como mental a largo plazo traerá riesgos laborales en la empresa.

De lo anterior mencionado se puede indicar que, en nuestro medio Peruano, la práctica preventiva de los riesgos laborales y psicosociales en las organizaciones es poco habitual, la mayoría de organizaciones no cuentan con el servicio y no se preocupan por la calidad de vida de los colaboradores. Si tenemos en cuenta, que el procedimiento de valoración de riesgos psicosociales es un anticipo para diagnosticarlos, por lo tanto, dichos resultados sirven para prevenirlos; hoy en día se cuenta con una serie de procedimientos, técnicas e instrumentos confiables, así como con estándares internacionales de seguridad laboral con fundamento científico, legal y empírico, que permiten dar respuestas a los riesgos laborales y psicosociales que afectan la salud y la seguridad de los colaboradores.

Después de analizar la realidad problemática de la variable de estudio se enunció el siguiente problema de investigación: ¿Cuáles es el nivel de riesgos psicosociales en los colaboradores de una empresa de tuberías y accesorios de plásticos de Lima, 2020?

En este sentido, la investigación se justifica por su contribución teórica, debido a que existe vacíos importantes del conocimiento sobre la variable riesgos

psicosociales en las organizaciones, principalmente en las microempresas existentes en nuestro medio local y regional; a través de este proyecto se adjudicó la información necesaria sobre experiencias de evaluar los peligros psicosociales en el personal de una empresa de tuberías y productos de plásticos de Lima-Lurín. De esta manera los resultados contribuyen a llenar el vacío de conocimientos para obtener información sistematizada y sustentada en evidencias científicas; esto debido a que, si existe proceso de evaluación de los riesgos, sin embargo, dichos resultados no son de conocimiento de la comunidad organizacional, académica y científica, debido a la falta de difusión y publicación de los resultados.

Desde esta perspectiva, la información obtenida, aumentó y actualizó la ya existente de tal manera que sirva para otros investigadores, trabajadores y público académico, para conocer de cerca la realidad de los riesgos psicosociales existentes, el cual se enfoca en colaboradores que trabajan dentro de la misma empresa, es por ello que el presente estudio es de interés para las organizaciones donde es poco habitual, contar con servicios de calidad que se preocupen por la calidad de vida de los colaboradores. Si tenemos en cuenta, que el procedimiento de valoración de riesgos psicosociales es un anticipo para diagnosticar los resultados que sirven para prevenir; hoy en día se cuenta con una serie de procedimientos, técnicas e instrumentos confiables, así como estándares internacionales de seguridad laboral con fundamento teórico científico, legal que permiten dar respuestas a los peligros laborales y psicosociales que afectan la salud y la seguridad del colaborador.

En cuanto a la contribución social, a consecuencia de los resultados obtenidos, se pueden concebir programas de prevención, esto debido a que el instrumento posee la función de diagnosticar los riesgos psicosociales. En este sentido no se duda que el estudio trascenderá en el tiempo, en la comunidad científica, académica y práctica, para resolver problemas reales de la salud ocupacional y organizacional, así mismo para seguir ampliando y profundizando en esta línea de investigación.

Por último, el objetivo general fue, determinar el nivel de riesgos psicosociales en los colaboradores de una empresa de tuberías y accesorios de plásticos de Lima,

2020. Además, los objetivos específicos son los siguientes: Identificar el nivel de exigencias psicológicas en los colaboradores de una empresa de tuberías y accesorios de plásticos de Lima, 2020, Identificar el nivel de control sobre el trabajo en los colaboradores de una empresa de tuberías y accesorios de plásticos de Lima, 2020, Identificar el nivel de inseguridad sobre el futuro en los colaboradores de una empresa de tuberías y accesorios de plásticos de Lima, 2020, Identificar el nivel de apoyo social y la calidad de liderazgo en los colaboradores de una empresa de tuberías y accesorios de plásticos de Lima, 2020, Describir el nivel de la doble presencia en los colaboradores de una empresa de tuberías y accesorios de plásticos de Lima, 2020, Identificar el nivel de estima en los colaboradores de una empresa de tuberías y accesorios de plásticos de Lima, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes reportados, Coral (2014) realizó una investigación para identificar y distinguir los riesgos disergonómicos y psicosociales en los colaboradores de una compañía que repara motores eléctricos, con 20 colaboradores; se utilizó el CoPsoQ ISTAS 21 versión corta, para evaluar los factores riesgos psicosociales, obteniendo como resultado las dimensiones de doble presencia (preocupaciones del trabajo y su entorno familiar) y la inseguridad sobre el futuro laboral, se evidencio con el ausentismo y rotación del personal a otro puesto en el que se incita a un accidente laboral, localizando niveles desfavorables y graves en la dimensión de inseguridad sobre el futuro y la doble presencia. También, Ramos y Ceballos (2018) realizaron una investigación sobre los factores psicosociales en el personal de enfermería, con 240 enfermeras, se utilizó el cuestionario Suseso Istas 21, teniendo como resultado el 51,7% presentó un nivel alto mientras que el 57,1% manifestó una alta exigencia y finalmente el 46,7%, apoyo social.

Además, Ramírez y García (2018), al estudiar las causas de riesgo psicosocial en 72 colaboradores de la compañía en Arequipa, encontró que el riesgo alto fue ritmo de trabajo con 95.8%, inseguridad laboral 69.4%, claridad de rol 58.3%, exigencias cuantitativas 50% y apoyo social de superiores con 50%; así mismo Orellana (2017), al realizar su estudio en enfermeras del Hospital de Ica sobre riesgos psicosociales y percepción del estado de salud general, encontró que el 56% presenta riesgos psicosociales de nivel medio, el 34% es bajo y el 11% de nivel alto en las enfermeras.

Por su parte, Espinoza (2016), en Lima realizo su investigación en el Fondo Intangible Solidario de Salud con 61 colaboradores, encontró que el 75% presento un bajo riesgo psicosocial, 54,1% y se obtuvo alto resultado en exigencias psicológicas siendo la dimensión con menor cantidad de trabajadores entre 73.8% y 85.2% con un riesgo bajo. Sin embargo, Cajamarca (2016), al realizar su estudio peligros psicosociales en el trabajo en 35 enfermeras de Ica obtuvo como resultado 69% de nivel medio, el 17% bajo y el 14% de las enfermeras presentan nivel de riesgo alto; el 52% en exigencias psicológicas altas, el 49% nivel medio en las

dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades, el 54% nivel medio, estima 46% nivel medio en compensaciones y el 49% nivel medio; también, Santarín (2017) en Lima encontró que las dimensiones de riesgo psicosocial fueron estima con 85.7%, inseguridad con 81%, doble presencia con 76.2% y exigencias psicológicas con 68.3%.

Así mismo, Solano (2017) indago un estudio, para identificar los factores afiliados al riesgo psicosocial en los colaboradores de un hospital nacional con; 54 trabajadores y se utilizó el cuestionario ISTAS obteniendo un resultado del 100% de la población expuesta a algún peligro psicosocial; 65% con riesgos de doble presencia, calidad de liderazgo y apoyo social 17%. Además, Barreda y Guzmán (2017) aplicaron el cuestionario ISTAS 21 de la Pontificia Universidad Javeriana y apoyada por el ministerio de protección de Colombia para estudiar la correlación entre las causas de riesgo psicosocial y productividad en la compañía y se evaluó a colaboradores entre las edades de 20 y 55 años, obteniendo como resultado las acciones de control laboral, es decir la demanda y recompensa provocan condiciones no favorables para los riesgos psicosociales.

Por su parte, Mollo (2015) realizó un estudio en el instituto de medicina legal tomando la muestra de 63 colaboradores utilizando el instrumento Copsoq-istas 21 versión corta adaptado y validado en el Perú; teniendo en cuenta ambos sexos y entre las edades de 30 a 45 años. Como resultado los riesgos altos estima 85.7%, inseguridad 81%, doble presencia 76.2% y exigencias psicológicas 68.3%. Por tal motivo la muestra está expuesta a causas de riesgos psicosociales. Además, Castro (2016) realizó un estudio Riesgos psicosociales con el personal del centro quirúrgico de una clínica privada con, 46 participantes, se aplicó el instrumento CoPsoQ Ista 21. Por ende, los resultados son 96% nivel intermedio riesgo, 4% más desfavorable para la salud, del mismo se encontró la exposición desfavorable en exigencias laborales 85%, inseguridad sobre el futuro 72%, apoyo social y calidad de liderazgo 70%, doble presencia 59% y Estima 76%.

Por último, Quispez (2016), investigó los factores de riesgo psicosocial que dañan el mejoramiento laboral, Hospital Nacional Guillermo Almenara. La población son los colaboradores técnicos y administrativos del área de obstetricia de alto

riesgo, Por ello se utilizó el cuestionario (CoPsoQ) ISTAS 21 que indica 48,5% son mayores 50 años, el 80,9% de sexo femenino, obstetras con un 41,2% y médicos con un 26,5%, el 48,5% son nombrados 55,9% tenían 15 años laborando en la empresa. Finalmente, los puntajes significativos en los riesgos psicosociales, son exigencias psicológicas, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima.

En estas circunstancias, al hablar de Riesgos Psicosociales, nos estamos refiriendo a cuando en la empresa de trabajo se producen factores de riesgo para la salud, éstos causan manifestaciones de tipo emocional como depresión, ansiedad, apatía, alienación, etc.; conductual como violencia, abuso de alcohol, drogas, tabaco, asunción de riesgos innecesarios, etc.; cognitivo como restricción de la habilidad para la concentración, de la percepción, la toma de decisiones o la creatividad, etc.; y fisiológico como reacciones neuroendocrinas; estas respuestas son identificadas frecuentemente como “estrés” y pueden ser causantes de enfermedad en algunas situaciones de duración, frecuencia e intensidad (Centro de Referencia de la Organización del Trabajo y Salud, 2010).

De la misma forma los factores de riesgo psicosocial están relacionados a condiciones laborales y medio ambiente, de la organización, de acuerdo a las necesidades, del personal (Comité Mixto OIT-OMS citado en Neffa, 2015); en este contexto, los factores de riesgo psicosocial abarcan aspectos extra e intra-laborales, acerca de las condiciones del colaborador, a través de experiencias y desempeño de los individuos y en la salud (Díaz, 2011).

Diferencias existentes en los puestos laborales de las empresas son manifestaciones de los riesgos psicosociales, dado que algunos colaboradores que hacen ciertas labores la ejecución tiene exposiciones psicosociales más perjudiciales para la salud que otros, también tiene que ver con el género debido a que algunas mujeres están expuestas a peores condiciones que los varones o viceversa, por otro lado la clase social, los niveles ocupacionales y jerárquicos también son diferentes unos a otros respecto a la incidencia y predisposición en los peligros psicosociales (Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud, 2010).

Existen factores reales de riesgo que son una amenaza para la salud de los colaboradores y poseen algunas particularidades que hacen más complicado su evaluación, manejo y control. Entre algunas características se puede identificar que son complicadas de objetivar, se prolongan en el tiempo y el espacio, poseen insuficiente cobertura legal, atañen a nuevos riesgos, son complicados de cambiar y están moderados por otros factores (Moreno, 2011). En este mismo sentido, Moreno y Báez (2010), resaltan que los riesgos psicosociales atañen a los derechos primordiales del colaborador, tienen consecuencias generales sobre la salud del colaborador, aquejan a la salud mental y poseen cobertura legal.

La Organización Internacional del Trabajo (2016) da a conocer que el estrés en la persona puede contribuir al deterioro de la salud, teniendo como consecuencia trastornos mentales y de comportamiento, entre ellos el agotamiento, burnout, desgaste, ansiedad y la depresión, debido a que los daños físicos, y problemas cardiovasculares en relación a los trastornos musculo esqueléticos. En el Perú la Ley N° 29783 y el Decreto supremo N°005-2012-TR, da a reconocer la existencia de agentes psicosociales como peligros en las compañías donde el colaborador debe prevenir a fin que su exposición no genere daños en la salud de los trabajadores. Asimismo, la ley dice que las entidades son los responsables directos y deben tomar medidas preventivas con sus trabajadores para no verse afectado en lo físico y psicológico (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2016).

Por otra parte, los riesgos psicosociales están agrupados en dimensiones e integradas a grandes grupos: el primer grupo son las exigencias psicológicas que a la vez se disgregan en exigencias cuantitativas, que son procedentes del monto de trabajo, son altas cuando se posee más trabajo del que se consigue ejecutar en el tiempo establecido y se relacionan con el tiempo y con el ritmo; exigencias psicológicas emocionales, son para no implicarnos en la situación emocional que se proceden de las relaciones con las personas y las exigencias de esconder emociones, para conservar una apariencia objetiva independientemente de la conducta de los clientes o usuarios, principalmente en puestos de labor donde la tarea central es brindar servicios al público (Comisiones obreras, 2014). A si mismo las exigencias psicológicas están relacionadas con la capacidad alta de trabajo y tiempo disponible para realizar las tareas, durante las jornadas laborales. Es decir

que la exigencia psicológica se asocia al tiempo (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005).

Además, otro grupo es control sobre el trabajo que se disgrega en influencia, que es la independencia en el día a día de la labor y en las tareas a realizar y en la forma de hacerlo; control de tiempo, se refiere a la capacidad de decisión de los colaboradores sobre el tiempo de labor y de descanso; posibilidades de desarrollo, son las ventajas que brinda el trabajo para practicar las habilidades, conocimientos, y la experiencia de los colaboradores y conseguir otros nuevos; sentido del trabajo, el trabajo adquiere sentido si logramos asociarlo con otros valores como importancia social, aprendizaje, utilidad, etc.; e integración en la empresa, es la implicación de los colaboradores con la organización y supone sentir que formamos y nos sentimos parte de ella en sus objetivos y problemas (Comisiones obreras, 2014). Esta dimensión define que el control en el trabajo está vinculado con la salud condiciones de trabajo que manifiestan los colaboradores para gestionar y considerar un alto nivel de control en el trabajo activo y sentido del trabajo, teniendo en cuenta las decisiones, como la estructuración temporal y organización de la tarea (Pérez & Nogareda, 2012).

Otro grupo dentro de los riesgos psicosociales es la inseguridad sobre el futuro, que conforma varios aspectos que llevan un sentimiento de inseguridad y abarca además la inseguridad asociada con otras condiciones de trabajo como salario, modificaciones no esperadas de trabajo y horario, movilidad, forma de pago, etc (Comisiones obreras, 2014). La Inseguridad sobre las condiciones laborales es el cambio de jornada, horario, salario y formas de pago, movilizaciones en contra de tu voluntad). La preocupación por el futuro tiene que ver con el tipo de contratos, estabilidad por el tiempo que trabaja dentro de la compañía. (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005).

También se concibe al grupo apoyo social y la calidad de liderazgo, que conforma la claridad de rol, la previsibilidad de la información apropiada apta y a tiempo, apoyo social, las posibilidades de relaciones sociales y el sentimiento de grupo (Comisiones obreras, 2014). Como, el apoyo de compañeros y superiores, por lo tanto, los puestos de bajo estrés se caracterizan por situaciones donde los

trabajadores tienen altos niveles de control y altos niveles de apoyo social. Es por ello la calidad de liderazgo es la importancia de la percepción de tareas asignadas en el crecimiento del personal, como motivación y bienestar para el rendimiento de los colaboradores (Salanova et al., 2009).

Así mismo, encontramos al grupo de la doble presencia, que son las exigencias paralelas del ámbito laboral y del doméstico - familiar, las cuales son altas cuando los requerimientos laborales intervienen con las familiares. Para Caldas (2018), la doble presencia es un riesgo en el ámbito familia, es por ello que se relaciona a una carga de trabajo que afecta a la gran mayoría de mujeres trabajadoras de las compañías. Por ello la carga laboral e individual de las personas con lleva al estrés laboral; es así que indica que la doble presencia genera dos ámbitos simultáneos, siendo el espacio laboral y familiar (Fernández y Solari, 2017).

Y, por último, encontramos al grupo estima, que conforma el respeto, el reconocimiento de los jefes y del esfuerzo para realizar el trabajo, recibir el apoyo apropiado y un trato imparcial en el trabajo y simboliza una indemnización psicológica alcanzada a cambio del trabajo realizado (Comisiones obreras, 2014). En esta dimensión de Estima incluye, el respeto y reconocimiento por parte de sus superiores por desempeñar un trabajo y un trato justo en el trabajo a cambio del esfuerzo invertido. Sin embargo, el salario, el reconocimiento y la estabilidad laboral son los más importantes para el empleo. No obstante, Gómez, Hernández y Méndez, (2014), cuestionan los problemas de salud con alta prevalencia en los colaboradores que perciben alto esfuerzo y baja recompensa dentro de la compañía.

En este mismo sentido, los efectos de estar expuesto a los riesgos psicosociales en la salud se muestran a corto tiempo, mediante procesos reconocidos como el estrés con sus distintos aspectos en la salud, tanto mental como físico y social. Éstos se manifiestan como respuestas emocionales con depresión, sentimientos de ansiedad, apatía, alienación, etc.; cognitivos como problemas para memorizar, concentrarse, tomar decisiones, etc.; del comportamiento, como aquellas dificultades para interactuar, socializar, sentirse agobiado, infeliz, con pérdida de sueño, abuso del tabaco, alcohol, etc.; y

fisiológicos como las molestias estomacales, malestar en el pecho, malestar de cabeza, tensión muscular, mareos, etc. (Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales, 2005).

Finalmente es relevante que las organizaciones brinden apoyo al equipo de trabajo de la organización; fomentando claridad y transparencia organizativa, estableciendo puestos de trabajo, labores estipuladas y márgenes de independencia; facilitar capacitación en destrezas directivas y no autoritarias, eliminar la competencia entre colaboradores y/o áreas y el trabajo separado; garantizar el respeto y la justicia organizacional, paralizar decisiones injustas o no objetivas y asegurar las programaciones de labor equitativas; garantizar la seguridad y la permanencia en el puesto y en las condiciones laborales, eliminar la discriminación por edad, sexo, etnia o de cualquier otra índole (Moncada, Llorens, Andrés, Moreno y Molinero, 2014).

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

Tipo de investigación: La presente investigación es de tipo básica o llamada pura porque trata de extender un determinado conocimiento de la realidad; como un estudio descriptivo para caracterizar algunas variables o conceptos, de forma independiente con la finalidad de caracterizar, el propósito principal y generar información para un conocimiento científico (Sánchez y Reyes, 2015).

Diseño de investigación: No experimental, porque indaga que fenómenos tal y como se manifiestan en la naturaleza; su función no es establecer relaciones causales inequívocas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.2. Variables y operacionalización

Variables: Riesgos psicosociales

Definición conceptual: Los peligros psicosociales son condiciones y circunstancias laborales de la organización que perjudican la salud de los colaboradores, afectando sus jornadas y el desempeño físico, mental y social (Comisiones obreras, 2014).

Definición operacional: Sera medido a través del cuestionario ISTAS 21 con 38 items,6 dimensiones, con alternativas de respuestas 5 y con niveles más favorable, intermedio, y más desfavorable.

Indicadores: Las exigencias cuantitativas laborales, emocionales, exigencias de esconder emociones, influencia, posibilidades de desarrollo, sentido del trabajo, integración de la empresa, Inseguridad general, de contratos y condiciones de trabajo, horario, salario y forma de pago, claridad del rol, apoyo social, posibilidad de relación social, Sentimiento de grupo, calidad de liderazgo, Doble presencia, Formas simultanea de trabajo productivo y la responsabilidad doméstica. Estima, respeto, trato justo, compensación psicológica y reconocimiento al esfuerzo de su trabajo.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población muestra, muestreo

Población: Estuvo conformada por todos los colaboradores que laboran en la empresa productora de plásticos ubicada en el distrito de Lurín, Lima, la misma que estuvo conformada por 78 trabajadores que laboran en la empresa, la cual incluyen operarios y personal administrativo. En esta oportunidad se trabajó con la totalidad de los colaboradores, y no fue necesario obtener una muestra específica, sino más bien procurar trabajar con la totalidad de trabajadores, ya que existieron las condiciones y facilidades necesarias para acceder a toda la población que estuvo compuesta por varones y mujeres entre 20 a 50 años de edad.

Criterios de inclusión:

- Colaboradores operarios de la empresa.
- Colaboradores que se encuentren con contrato de trabajo.
- Colaboradores de ambos sexos entre 20 a 50 años
- Colaboradores que participaron de manera voluntaria.

Criterios de exclusión:

- Colaboradores que no desearon participar del estudio
- Aquellos que tuvieron permiso, descanso médico y estuvieron de comisiones.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Fue la encuesta, que consiste en recoger información a través de la interrogación de los colaboradores cuyo objetivo es lograr de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida, a través de un instrumento validado y se estila el anonimato del trabajador (López y Fachelli, 2015).

Instrumento: Se utilizó el CoPsoQ-istas21, que viene a ser el cuestionario de auto-evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, de origen danés y ha sido presentada en varias versiones, por el grupo de la National Research Centre for the Working Environment (2001), luego traducida por los autores Moncada, Llorens, y Andrés (2014), el cual tiene 38 ítems, con 6 dimensiones (a) Exigencias psicológicas, b) Control sobre el trabajo, c) Inseguridad sobre el futuro d) Apoyo

social y calidad de liderazgo, e) Doble presencia y f) Estima) y 21 subdimensiones e indicadores.

El cuestionario presenta algunas particularidades para evaluar tipos de actividad laboral, en cualquier sección de la actividad económica, pudiéndose utilizar en la evaluación de cualquier puesto laboral, ya sea empresas privadas o del sector público y donde puedan existir riesgos para la salud. Es una prueba que esta estandarizada para medir riesgo a través de porcentajes de trabajadores (prevalencia de sujetos) teniendo un grado aceptable de confiabilidad.

El instrumento sirve para evaluar en cualquier sector de la economía y puede ser utilizado para todos los puestos de trabajo. Es decir, en empresa privada o pública de una manera que focaliza la identificación de las condiciones de trabajo relacionadas con la organización que pueden ser nocivas para la salud.

Validez y confiabilidad en el Perú, fue realizada por Portocarrero (2017), quien examinó las características psicométricas de la prueba y de cada una de sus dimensiones en 540 trabajadores administrativos y docentes de una institución educativa de Lima. La evidencia factorial se ajustó para cada dimensión y fue entre 0,97 – 0,92.

3.5. Procedimientos

Los cuestionarios fueron entregados a los colaboradores de forma personalizada, absolviendo sus preguntas, en el momento de la entrega. A sí mismo el llenado es de manera individual y anónima, para garantizar la confidencialidad de los resultados, luego son procesados al programa de ergo IBV istas-21 y finalmente a excel para obtener el porcentaje del 100%.

3.6. Método de análisis de datos

Para el estudio de resultados se utilizó el programa Ergo IBV ISTAS 21, software especialmente para evaluar los Riesgos psicosociales en el trabajo; una vez obtenidos los resultados se pasó a describir e interpretar los resultados a través de un análisis de frecuencias y porcentajes, en el programa excel. A sí mismo para presentar las tablas o figuras cada una con sus interpretaciones.

El cuestionario presenta algunas particularidades para evaluar tipos de actividad laboral, en cualquier sección de la actividad económica, pudiéndose utilizar en la evaluación de cualquier puesto laboral, ya sea empresas privadas o del sector público y donde puedan existir riesgos para la salud. Es una prueba que esta estandarizada para medir riesgo a través de porcentajes de trabajadores (prevalencia de sujetos) teniendo un grado aceptable de confiabilidad.

3.7. Aspectos éticos

Durante todo el proceso de la investigación se han considerado y tenido presentes los principios éticos en investigación científica entre los que destacan: El principio de autonomía, que consistió en respetar a cada uno de los participantes a tomar su decisión de manera libre y autónoma, para ello se otorgó un consentimiento informado por escrito. También se tuvo en cuenta el principio de no maleficencia que consiste en no arriesgar la salud de mental ni física de las personas que participaron del estudio, en este sentido, se consideró el anonimato de sus respuestas a través de la confidencialidad protegiendo su identidad e integridad.

Por otro lado, también se tuvo en cuenta el principio de beneficencia, porque el estudio favorece a la generación de nuevos conocimientos que beneficiarán a la sociedad y finalmente se consideró el principio de justicia, aquí es donde se da a conocer los resultados verdaderos sin alteraciones de ninguna índole.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Exigencias psicológicas en los colaboradores de una empresa de tuberías y accesorios de plásticos de Lima, 2020

Exigencias psicológicas	Colaboradores	
	N°	%
Más favorable	24	30,8
Intermedio	27	34,6
Más desfavorable	27	34,6
Total	78	100

En la tabla anterior, se evidencia que en la dimensión exigencias psicológicas, un 34,6% (27) de los colaboradores se ubican en el nivel intermedio, un 34,6% (27) en el más desfavorable y un 30,8% (24) en el más favorable.

Tabla 2

Control sobre el trabajo en los colaboradores de una empresa de tuberías y accesorios de plásticos de Lima, 2020

Control sobre el trabajo	Colaboradores	
	Nº	%
Más favorable	43	55,1
Intermedio	30	38,5
Más desfavorable	5	6,4
Total	78	100

En la tabla anterior, se muestra que en la dimensión control sobre el trabajo, un 55,1% (43) de los colaboradores se concentran en el nivel más favorable, un 38,5% (30) en el intermedio y un 6,4% (5) en el más desfavorable.

Tabla 3

Inseguridad sobre el futuro en los colaboradores de una empresa de tuberías y accesorios de plásticos de Lima, 2020

Inseguridad sobre el futuro	Colaboradores	
	Nº	%
Más favorable	33	42,3
Intermedio	34	43,6
Más desfavorable	11	14,1
Total	78	100

En la tabla anterior, se observa que en la dimensión inseguridad sobre el futuro, un 43,6% (34) en el intermedio, 42,3% (33) de los colaboradores se ubican en el nivel más favorable y un 14,1% (11) en el más desfavorable.

Tabla 4

Apoyo social y calidad de liderazgo en los colaboradores de una empresa de tuberías y accesorios de plásticos de Lima, 2020

Apoyo social y calidad de liderazgo	Colaboradores	
	Nº	%
Más favorable	28	35,9
Intermedio	22	28,2
Más desfavorable	28	35,9
Total	78	100

En la tabla anterior, se observa que en la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, un 35,9% (28) de los colaboradores se concentran en el nivel más favorable, un 35,9% (28) en el más desfavorable y un 28,2% (22) en el intermedio.

Tabla 5

Doble presencia en los colaboradores de una empresa de tuberías y accesorios de plásticos de Lima, 2020

Doble presencia	Colaboradores	
	N°	%
Más favorable	8	10,8
Intermedio	39	52,7
Más desfavorable	27	36,5
Total	78	100

En la tabla anterior, se muestra que en la dimensión doble presencia, un 52,7% (39) en el intermedio, 36,5% (27) en el más desfavorable y un 10,8% (8) de los colaboradores se encuentran en el nivel más favorable.

Tabla 6

Estima en los colaboradores de una empresa de tuberías y accesorios de plásticos de Lima, 2020

Estima	Colaboradores	
	Nº	%
Más favorable	14	17,9
Intermedio	18	23,1
Más desfavorable	46	59,0
Total	78	100

En la tabla anterior, se evidencia que con respecto a la dimensión estima, se encuentra el nivel más desfavorable 59,0% (46) un 23,1% (18) en el intermedio, un 17,9% (14) de los más favorable.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como propósito estudiar los riesgos psicosociales en los colaboradores de una empresa de tuberías y accesorios de plásticos de Lima, 2020, con una muestra de 78 colaboradores. En este sentido, los riesgos psicosociales, son parte inherente de los riesgos laborales, en muchas ocasiones, se entiende que exclusivamente los físicos, dejando de lado la salud de los colaboradores que afecta a otros aspectos como los sociales y psicológicos; cuando los trabajadores están expuestos a factores psicosociales de riesgos, pueden generar ausentismo y rotación debido a que estos generan complicaciones en la salud con alta prevalencia, como los malestares cardiovasculares, los desórdenes de salud mental, entre otros (Organización Internacional del Trabajo, 2016.) A sí mismo, las exigencias psicológicas están relacionadas con la capacidad alta de trabajo y tiempo disponible para realizar las tareas, durante las jornadas laborales. Es decir que la exigencia psicológica se asocia al tiempo (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005).

En los resultados del presente estudio, y en referencia a los factores de riesgo psicosociales, en la dimensión exigencias psicológicas, un 30,8% de los colaboradores se ubican en el nivel muy favorable, el 34,6% en el intermedio y un 34,6% en el desfavorable. En esta misma dimensión Espinoza (2016), en colaboradores del Fondo Intangible Solidario de Salud de Lima, encontró en la dimensión exigencias psicológicas el 54,1% obtuvo un bajo nivel de riesgo; por otro lado, Cajamarca (2016), realizó un estudio de peligros psicosociales con 35 enfermeras de Ica, obteniendo como resultado 52% en exigencias psicológicas en el nivel alto; además, Santaria (2017) en Lima encontró en las dimensiones con alto riesgo psicosocial a exigencias psicológicas con un 68.3%; mientras que Ramírez y García (2018), tuvieron como resultado en las exigencias cuantitativas el 50%. En esta dirección, las exigencias psicológicas son aquellas que están en relación entre la suma de trabajo y el tiempo aprovechable para realizarlo, se dan cuando la cantidad de trabajo es desproporcionado con el tiempo asignado; por ello, si existe una alta exigencia psicológica, esto, presupone una condición de riesgo para la salud de los individuos (Villalobos, 2004).

Al respecto, en las encuestas de Centroamérica sobre las condiciones de salud laboral, más de 1 de cada 10 entrevistados expresaron haber padecido continuamente estrés o tensión de 12% a 16%, tristeza o depresión de 9% a 13%, desgaste de sueño de 13% a 19% causado por las preocupaciones por las condiciones de trabajo, por su parte en Asia, el Pacífico y Australia en el 2014, aproximadamente la mitad de los encuestados manifestaron como principal obstáculo los problemas laborales, que no les permiten un estilo de vida saludable (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

En la dimensión sobre el control en el trabajo, el presente estudio reportó que un 55,1% de los colaboradores se concentran en el nivel más favorable, 38,5% en el intermedio y un 6,4% en el más desfavorable, en este sentido, Espinoza (2016), reportó un 73.8% a 85.2% un bajo riesgo; además Barreda y Guzmán (2017) obtuvieron como resultado las acciones de control laboral, es decir la demanda y recompensa provocan condiciones no favorables para los riesgos psicosociales. Esta dimensión conceptualiza el control en el trabajo, como una relación central con la salud y al mismo tiempo se compone de dos elementos esenciales que son: la autonomía o influencia y la potencialización de habilidades. Sí se cuenta con un nivel alto de control, ésta podría constituirse en una actividad laboral activa y de aprendizaje; así como de autonomía en el trabajo y en las tareas a realizar. También se tiene en cuenta la contribución del colaborador en tomar decisiones y los métodos de trabajo empleados que pueden limitar o favorecer la autonomía (Moncada, et al., 2014). Por ende, la dimensión control en el trabajo está vinculado con la salud, condiciones de trabajo que manifiestan los colaboradores para gestionar y considerar un alto nivel de control en el trabajo activo y sentido del trabajo, teniendo en cuenta las decisiones, como la estructuración temporal y organización de la tarea (Pérez & Nogareda, 2012).

En la dimensión inseguridad sobre el futuro, un 42,3% de los colaboradores se ubican en el nivel más favorable, un 43,6% en el intermedio y un 14,1% en el más desfavorable. En este sentido, Ramírez y García (2018), en Arequipa, en el factor inseguridad encontró el 69.4% con un alto riesgo, por su parte, Espinoza (2016), en trabajadores de una empresa de Lima, encontró un 73.8% y 85.2% de los trabajadores con un bajo riesgo en todas las dimensiones, lo que

quiere decir que en ésta organización más del 70%_de los colaboradores no se encuentran en riesgo considerable en su labores; así mismo Santaria (2017)_en Lima Metropolitana encontró que dentro de las dimensiones de mayor riesgo psicosocial esta la inseguridad con 81%; también, Coral (2014) en esta dimensión evidenció ausentismo y rotación del personal a otro puesto en el que se incita a un accidente laboral, localizando niveles desfavorables y graves en la dimensión de inseguridad sobre el futuro. Este factor de riesgos psicosociales de Inseguridad, incluye diversos aspectos que tienen que ver con los sentimientos de inseguridad general y abarcan la inseguridad contractual, las condiciones de trabajo referidos a los cambios no deseados de horarios, salarios, formas de pago, movilidad funcional, y otros; esto también puede concebirse como el tipo de apoyo social y el liderazgo, la información necesaria, conveniente, a tiempo y suficiente, así como las posibilidades de relaciones sociales y del sentimiento de grupo (Comisiones obreras, 2014).

En la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, un 35,9% de los colaboradores se concentran en el nivel más favorable, un 28,2% en el intermedio y un 35,9% en el desfavorable; en esta dimensión Cajamarca (2016), reportó en apoyo social, un 54% de riesgos psicosociales en un grupo de enfermeras; de otro modo Solano, (2017) obtuvo como resultado apoyo social 17%, mientras que Ramos y Ceballos (2018) obtuvieron como resultado un 46,7 % apoyo social. En este sentido, el apoyo social representa un componente funcional en las relaciones laborales que tiene que ver con el sentimiento de grupo y la existencia de jerarquías, liderazgo de los compañeros de trabajo y de los superiores; además de añadir otras complejidades relacionales; el trabajo implica el ejercicio de algunos roles, que son incluso contradictorios, algunas veces no claros y por otro lado suponen algunos cambios necesarios para configurar los intercambios emocionales y materiales entre los colaboradores de la organización. En este contexto, el apoyo social, recibe una forma de ayuda necesaria, en el momento que es necesario, de parte de los colaboradores para ejecutar un trabajo adecuado; contrariamente la falta de apoyo, puede dificultar la colaboración y formación de equipos de trabajo eficientes (Moncada, et al 2014). Es por ello la calidad de liderazgo es la importancia de la

percepción de tareas asignadas en el crecimiento del personal, como motivación y bienestar para el rendimiento de los colaboradores (Salanova et al., 2009).

En la dimensión doble presencia, un 10,8% de los colaboradores se encuentran en el nivel más favorable, un 52,7% en el intermedio y un 36,5% en el más desfavorable, un resultado similar, encontró Espinoza (2016), con colaboradores de una empresa de Lima, el cual reportó entre el 73.8% y 85.2% de los colaboradores reportaron bajo riesgo; por su lado, Santaria (2017) reportó en doble presencia un 76.2%. De otra manera Solano, (2017) obtuvo como resultado que el 65% estuvo expuesto a un alto riesgo laboral, además, Mollo (2015) obtuvo como resultado riesgos altos en doble presencia en un 76.2%; y Castro, (2016) doble presencia con 59%. Éstas exigencias son sincrónicas y se manifiestan de manera simultáneas en el ámbito laboral y el doméstico – familiar, éstas cuando son altas intervienen en el funcionamiento familiar y en el desempeño laboral (Comisiones obreras, 2014). Por consiguiente, la doble presencia es un riesgo en el ámbito familia, es por ello que se relaciona a una carga de trabajo que afecta a la gran mayoría de mujeres trabajadoras de las compañías. Por ello la carga laboral e individual de las personas con lleva al estrés laboral; es así que indica que la doble presencia genera dos ámbitos simultáneos, siendo el espacio laboral y familiar.

En la dimensión estima, un 17,9% de los colaboradores se encuentran en el nivel más favorable, un 23,1% en el intermedio y un 59,0% en el más desfavorable, en esta misma dirección, Espinoza (2016), reporta en esta dimensión, niveles entre 73.8% y 85.2% de los trabajadores con bajo riesgo en estima, así mismo Santaria (2017) en Lima encontró que una de las dimensiones de mayor riesgo psicosocial fue la dimensión estima con 85.7%; por consiguiente Mollo (2015) obtiene resultados en estima 85.7%, de igual manera Castro (2016) obtuvo un resultado de 76%, Quispez (2016) con un 55,9%. En este sentido, estos riesgos son dañinos para la salud, son causados en la empresa y producen reacciones neuroendocrinas, depresión, ansiedad, apatía, alienación, así como restricción de la habilidad para la concentración, de la percepción, la toma de decisiones o la creatividad, o también pueden inclinarse a la violencia, abuso de alcohol, drogas, tabaco, asunción de riesgos innecesarios, y estrés, los mismos que pueden producir enfermedades más

graves (Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud, 2010). En consecuencia, la estima de los trabajadores o compensaciones tiene que ver con las recompensas, la inseguridad en el trabajo, las perspectivas de promoción o las modificaciones no deseadas que pueden generar incomodidad o conflictos en los colaboradores (Ministerio de Salud, 2013).

VI. CONCLUSIONES

Primera. - En la dimensión exigencias psicológicas, el 70.2% están en el nivel intermedio y desfavorable; esto quiere decir que los trabajos están expuesto a altas exigencias y tiempo limitados para ejecutar y cumplir las actividades encomendadas.

Segunda. - En control sobre el trabajo, el 93% está en el nivel favorable e intermedio; en líneas generales el grupo no tiene claro la posibilidad de manejar sus tiempos en relación al cumplimiento de sus actividades, siendo este un factor que le permite al colaborador sentir que la organización confía en las actividades que realiza.

Tercera. - En inseguridad sobre el futuro, el 86 % está en el nivel más favorable e intermedio, es decir se concluye que el personal percibe un nivel de exposición más clara con respecto a la estabilidad del trabajo lo cual da por el tipo de contratación en relación a las exigencias laborales.

Cuarta. - En apoyo social y calidad de liderazgo, el 64 % está en el nivel favorable e intermedio; en otras palabras, los trabajadores consideran que no existe una definición proporcionalmente clara sobre el papel a desempeñar, incluyendo tareas o funciones a realizar, así como un clima laboral desfavorable en relación a una escasa dirección por parte de los líderes.

Quinta. - En doble presencia, el 89 % de los colaboradores se encuentran en el nivel más desfavorable e intermedio; se concluye que los trabajadores consideran que las exigencias de cumplir con las tareas y sobrellevar las responsabilidades domésticas están generando tensión entre ellos.

Sexta. - En estima, el 82 % de los colaboradores se encuentran en el intermedio y más desfavorable; por ende, los resultados expresan una falta de reconocimiento de parte de los superiores, sobre el esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo, así como la percepción de apoyo y el trato justo no es el deseado. Igualmente, la percepción expresa Inseguridad sobre los contratos de trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. - A partir de los resultados, implementar programas de intervención teniendo en cuenta que este instrumento mide los riesgos laborales para luego desarrollar actividades de prevención y de mejora de las condiciones que favorezcan el trabajo de los colaboradores.

Segunda. - Gestionar con los representantes de las organizaciones de producción y servicios la puesta en marcha de programas de mejora de las condiciones laborales y medidas preventivas a través de talleres de sensibilización y capacitación.

Tercera. - Profundizar y ampliar las investigaciones con otros grupos de distintas edades, grupos ocupacionales y de diferentes instituciones para validar las técnicas e instrumentos que evalúan los riesgos psicosociales en el Perú.

REFERENCIAS

- Alva, J. y Juárez, J. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimu Agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo – 2014.*
<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/716>
- Barreda, C., & Guzmán, C. (2017). Factores de riesgo psicosocial y productividad del área de producción de empresa industrial en Arequipa. Arequipa: Universidad Católica de Santa María
- Cajamarca, M. (2016). Riesgos psicosociales en el trabajo de las enfermeras de áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro, Ica - julio 2015.
<http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/upsjb/1332>
- Caldas, E. (2018). Prevención de riesgos laborales en el sector docente. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
- Castro, C. (2016). Riesgos psicosociales y los niveles de estrés en las enfermeras del Centro Quirúrgico y UCI de una clínica privada (Tesis de maestría). Universidad Ricardo Palma. Lima, Perú
- Comisiones obreras (2014). *Factores de riesgo psicosociales - Comisión de obreros de Castilla y León, Acción en salud laboral y Junta de Castilla y León.*
https://www.todosobrelasbajaslaborales.com/datos/pdf/normativa/n004/factores_de_riesgos_psicosociales.pdf
- Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud. Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud (2010). *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales para empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras.* Recuperado de http://istas.net/descargas/m_uso_istas212.pdf
- Coral, M. (2014) Análisis, evaluación y control de riesgos disergonomicos y psicosociales en una empresa de reparación de motores eléctricos. Lima: Pontificia Universidad Católica Del Perú; 20

- Díaz, D. (2011). *Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3677229>
- Espinoza, D. (2016). *Nivel de los factores de riesgo psicosociales del trabajo en los colaboradores del Fondo Intangible Solidario de Salud -San Miguel 2016*. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/6132>
- EU-OSHA (2018). *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union
- Fernández, H. y Solari, G. (2017). Prevalencia del estrés asociado a la doble presencia y factores psicosociales en trabajadores estudiantes chilenos. *Ciencia & Trabajo*, 19(60), 194-199
- Gestión (2018). *Diez cosas que debes saber sobre la jornada de trabajo en el Perú*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/diez-cosas-debes-jornada-peru-58701-noticia/>
- Gómez, P., Hernández, J., y Méndez, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 9-16.
- Gómez, P., Hernández, J & Méndez, M. (2014). Psychosocial Risk Factors in a Chilean Company Mining Area. <https://gestion.pe/mundo/eeuu/the-economist-estres-mata-trabajadores-estadounidenses-239227-noticia/?ref=gesr>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6a ed. México DF: Mac Graw Hill Education.
- López, P.; y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa - 1ª edición digital*. España: Universidad Autónoma de Barcelona
- Ministerio de Salud (2013). *Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo*, Gobierno de Chile. <https://www.minsal.cl/portal/url/item/e039772356757886e040010165014a72.pdf>

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2016). Ley de Seguridad y Salud en el trabajo Ley N° 29783. Lima.
- Mollo, M. (2015). *Relación entre los factores psicosociales y la retroalimentación laboral en asesores de riesgos del área comercial de lima de una compañía de seguros del Perú*.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4537/Mollo_fm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Moncada, S.; Llorens, C.; Andrés, R.; Moreno, N. y Molinero, E. (2014). *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras*.
[https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20(24-07-2014).pdf)
- Moncada, S., Llorens, C., Andrés, R., Moreno, N., & Molinero, E. (2014). Manual de la versión media del método ISTAS-21 CoPsoQ) de evaluación de riesgos psicosociales. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, ISTAS-CCOO
- Moncada, S., Utzet, M., Molinero, E., Llorens, C., Moreno, N., Galtés, A., & Navarro, A. (2014). The Copenhagen psychosocial questionnaire II (COPSOQ II) in Spain-A tool for psychosocial risk assessment at the workplace. *American Journal of Industrial Medicine* 57, 97-107
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A. y Kristensen, T. (2005). ISTAS21. Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhagen (COPSOQ). *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 8(1), 18-29
- Moreno, B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2011000500002&script=sci_arttext&lng=pt
- Moreno, B. y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*.

<https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/publicaciones%20profesionales/factores%20riesgos%20psico.pdf>

Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*.
<https://core.ac.uk/download/pdf/35154340.pdf>

Orellana, L. (2017). *Riesgos psicosociales en el trabajo y percepción del estado de su salud general en las enfermeras asistenciales del Hospital Regional de Ica, Junio 2016*. <http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/upsjb/534>

Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales (2005). *Guía del delegado y delegada de prevención*.
<http://www.istas.ccoo.es/descargas/guia%20de%20sensibilizacion%20def.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

Organización Panamericana de la Salud (2015). Estudio comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú Washington, D. C.: OPS.

Pérez, J., & Nogareda, C., (2012). Factores Psicosociales: metodología de investigación. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Portocarrero, C. A. (2017). Estructura Interna, Validez Y Confiabilidad Del Cuestionario “Copsoq li – Istas 21 – Versión Media” En Una Muestra Multi-ocupacional (Tesis de Licenciatura)
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3333/1/2017_Portocarrero-Huanca-Cesar.pdf

Quispez, C. (2016). *Factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2016*.
http://repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/2594/QUISPEZ_CM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ramírez, N. y García, K. (2018). *Factores de riesgos psicosociales en la empresa B&B*. Murillo S. A. C., Arequipa 2016.
<http://repositorio.utp.edu.pe/handle/UTP/1790>
- Ramos, S & Ceballos, P. (2018). Humanized care and psychosocial risks: a relationship perceived by professional nurses in Chile. *Revista Enfermería: cuidados humanizados*, 7 (1), 3-16.
- Santaria E.T. (2017). *Factores de riesgos psicosociales en los técnicos asistenciales de un instituto de medicina legal de Lima Metropolitana*, 2017 (Tesis de licenciatura)
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1825/TRAB.SU.F.PROF.%20ELIZABETH%20TRINIDAD%20SANTARIA%20CACYA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Salanova M. et al. (2009). *Psicología de la Salud Ocupacional*. Madrid, España: Editorial Síntesis, S. A.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños de la investigación científica*. Lima: Busines Support Aneth
- Solano (2017). *Incidencia y factores asociados a riesgo psicosocial en personal de emergencia en Hospital MINSA*. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes Del Perú.
- Villalobos G., (2004). Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa. *Revista Ciencia y Trabajo*. No. 14. Bogotá. Colombia. pp. 197-201.
http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/moodle/file.php/402/factores_sicosociales.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variable

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Riesgos psicosociales	Condiciones y circunstancias laborales de la organización que perjudican la salud de los colaboradores, afectando las jornadas y el desempeño físico, mental y social (CCOO 2014).	Sera medido a través del cuestionario ISTAS 21 con 38 items, 6 dimensiones, con alternativas de respuestas 5 y con niveles más favorable, intermedio, y más desfavorable.	Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas Ritmo de trabajo Exigencias emocionales Exigencia de esconder emociones	Ordinal
			Control sobre el trabajo	Influencia Posibilidades de desarrollo Sentido del trabajo Integración en la empresa	
			Inseguridad sobre el futuro	Inseguridad general, contractual, condiciones de trabajo, horario, salarios y forma de pago	
			Apoyo social y calidad de liderazgo	Claridad del rol, previsibilidad, apoyo social, posibilidad de relación social, Sentimiento de grupo, calidad de liderazgo	
			Doble presencia	Formas simultanea de trabajo productivo y la responsabilidad domestica	
			Estima	Estima: respeto, trato justo, compensación psicológica y reconocimiento al esfuerzo	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA LA AUTOEVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Version Corta del CoPsoQistas 21 (Versión 1.5)

1. EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
3. ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	0	1	2	3	4
4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0
5. ¿Tu trabajo, en general es, desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
6. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1	0
2. CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
7. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	4	3	2	1	0
8. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	4	3	2	1	0
9. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	4	3	2	1	0
10. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	4	3	2	1	0
11. Si tienes algún asunto personal o familiar ¿Puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	4	3	2	1	0
12. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	4	3	2	1	0
13. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
14. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	4	3	2	1	0
15. ¿Tienen sentido tus tareas?	4	3	2	1	0

16. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	4	3	2	1	0
3. INSEGURIDAD SOBRE EL FUTURO ...En estos momentos.... Estás preocupado(a)....	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
17. por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en para	4	3	2	1	0
18. por si te cambiaran de tareas contra tu voluntad	4	3	2	1	0
19. por si te cambian de horario (turnos, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad	4	3	2	1	0
20. por si te varían el salario (que no te actualicen, que te lo bajen, que te paguen en especies, etc.)	4	3	2	1	0
4. APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
21. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	4	3	2	1	0
22. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	4	3	2	1	0
23. ¿En ésta empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	4	3	2	1	0
24. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0
25. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros/as?	4	3	2	1	0
26. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior	4	3	2	1	0
27. ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado al de tus compañeros(as)?	0	1	2	3	4
28. En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	4	3	2	1	0
29. ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30. Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	4	3	2	1	0
5. DOBLE PRESENCIA	De la siguiente pregunta, elige la respuesta que mejor describa tu situación:				
31. ¿Qué parte del trabajo familiar y domestico haces tú?	Soy la /el principal responsable y hago la mayor parte de tareas domésticas				4

	Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domesticas	3			
	Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domesticas	2			
	Solo hago tareas muy puntuales	1			
	No hago ninguna o casi ninguna de éstas tareas	0			
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
32. Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
33. Cuando estás en la empresa ¿Piensas en las tareas domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
34. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0
6. ESTIMA: Elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
35. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	3	2	1	0
36. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	4	3	2	1	0
37. En mi trabajo me tratan injustamente	0	1	2	3	4
38. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	4	3	2	1	0

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 3: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Distrito: _____ Empresa _____ Fecha _____

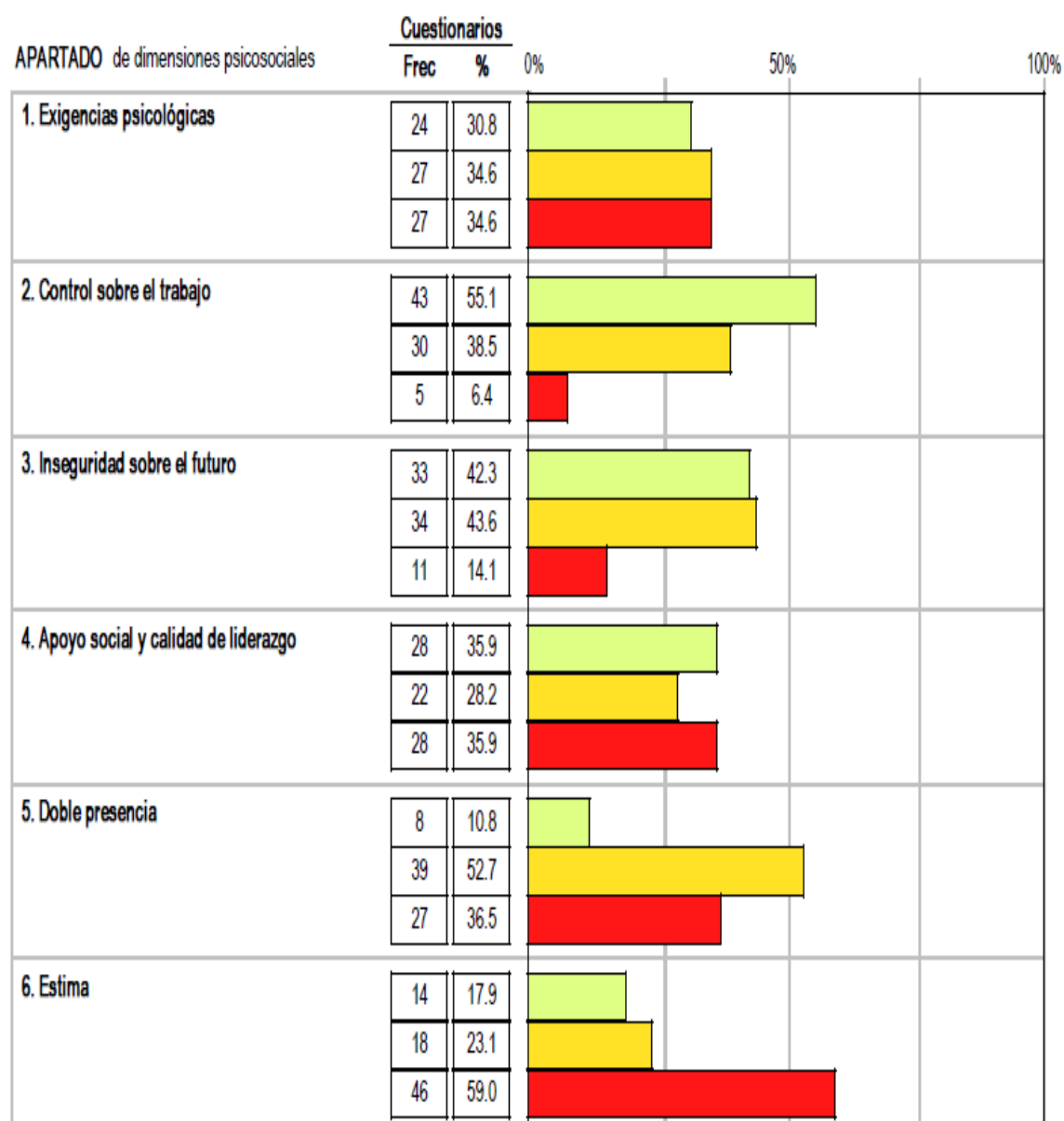
Yo: _____ estoy de acuerdo en participar en la investigación "Riesgos psicosociales en los colaboradores de una empresa de tuberías y accesorios de plásticos de Lima, 2020" Me comprometo a responder las preguntas que se me hagan de la forma más honesta posible; se me ha explicado minuciosamente los objetivos y procedimientos del estudio y mi incorporación será voluntaria. A si como también autorizo que los resultados que se obtengan del proceso de investigación sean utilizados para prevenir los riesgos laborales en las empresas.

Por tanto, al firmar este documento autorizo me incluya en esta investigación.

FIRMA DEL TRABAJADOR (a)

FIRMA DEL INVESTIGADOR

Anexo 4: Figuras complementarias de datos crudos



NIVEL de exposición psicosocial

más favorable

intermedio

más desfavorable

Anexo 5: Figuras de los resultados



Figura 1: Exigencias psicológicas en los colaboradores de una empresa de tuberías y accesorios

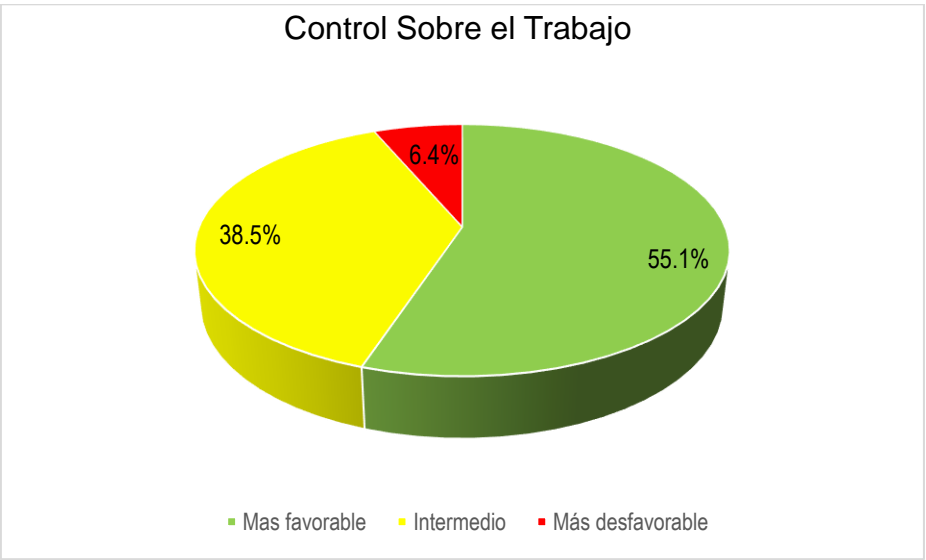


Figura 2: Control sobre el trabajo en los colaboradores de una empresa de tuberías y accesorios

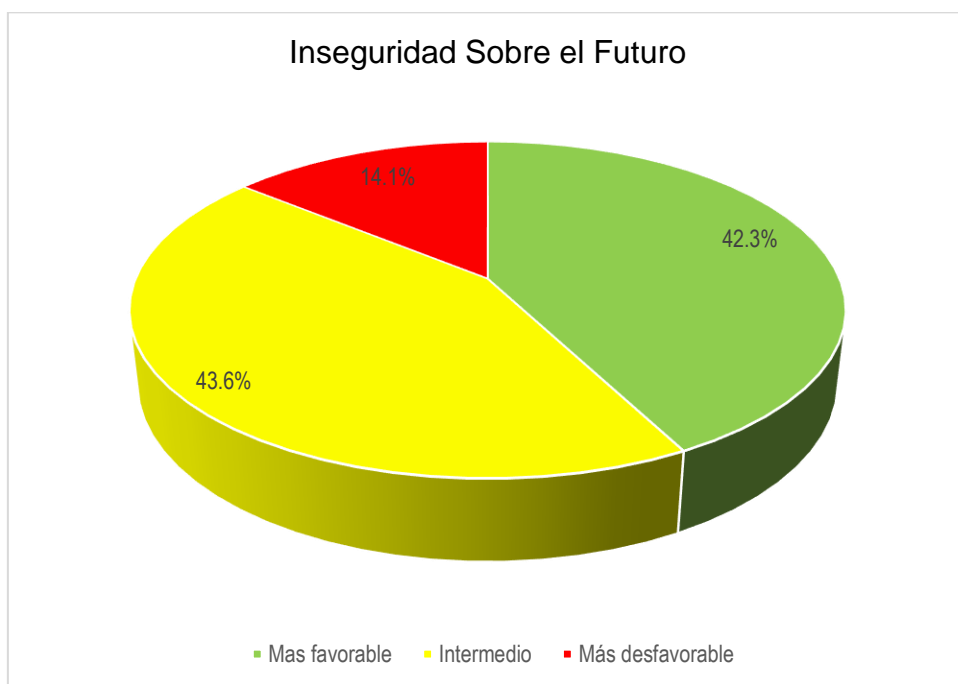


Figura 3: Inseguridad sobre el futuro en los colaboradores de una empresa de tuberías y accesorios

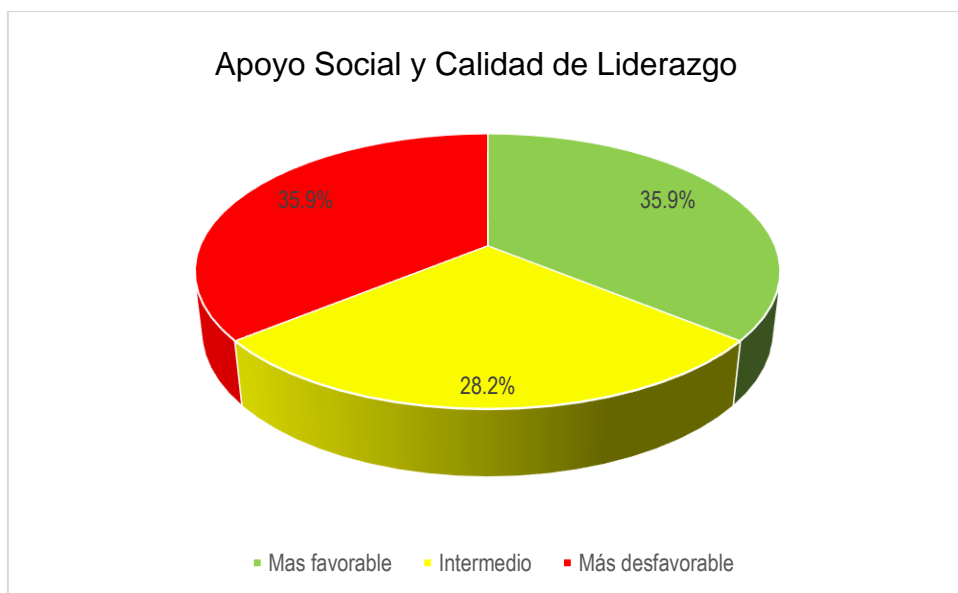


Figura 4: Apoyo social y calidad de liderazgo en los colaboradores de una empresa de tuberías y accesorios

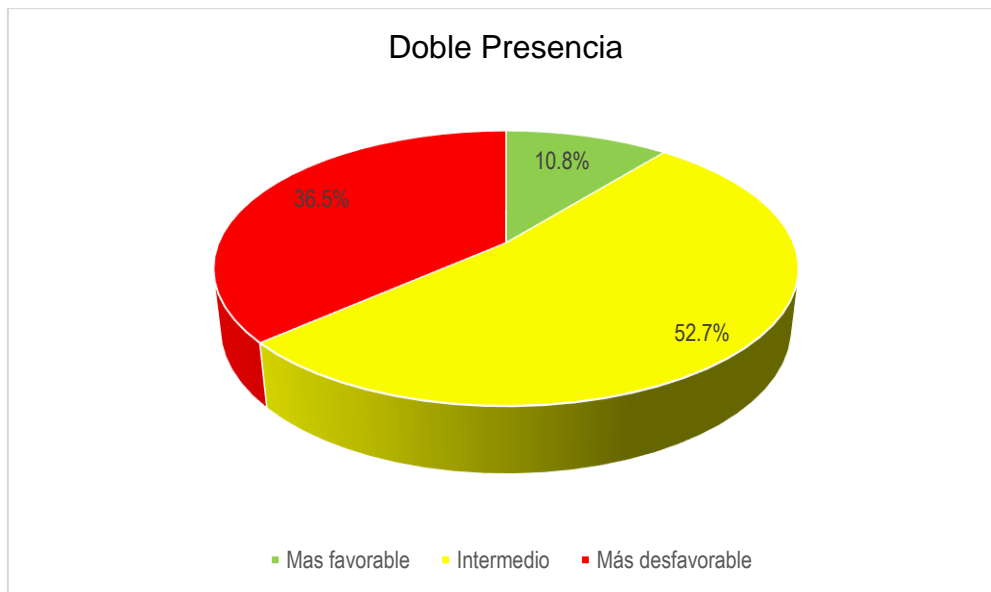


Figura 5: Doble presencia en los colaboradores de una empresa de tuberías y accesorios

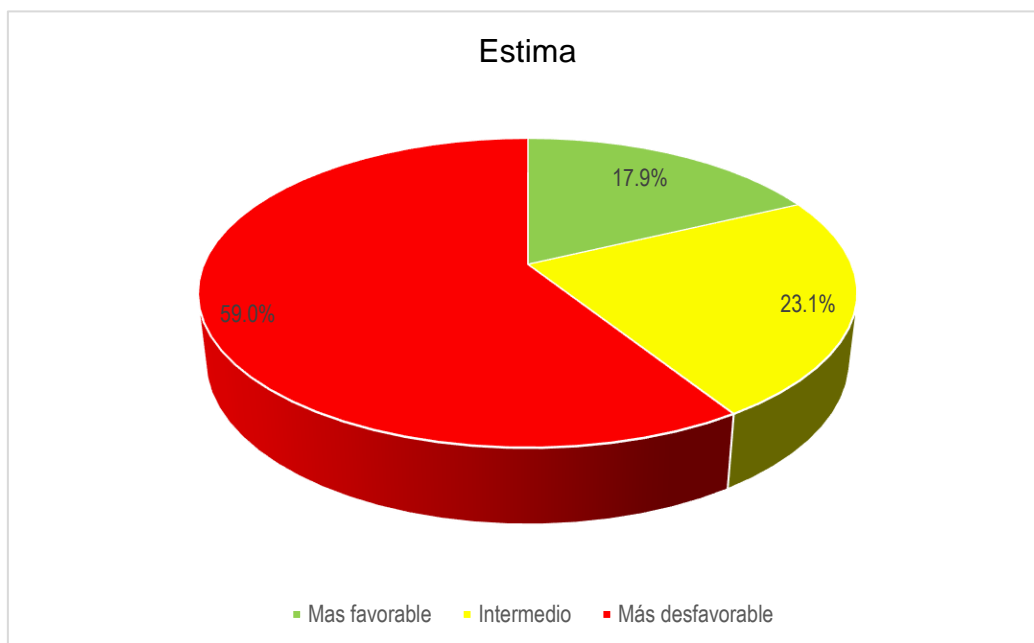


Figura 6: Estima en los colaboradores de una empresa de tuberías y accesorios



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VELASQUEZ CRISPIN DIANA CAROLINA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Riesgos psicosociales en los colaboradores de una empresa de tuberías y accesorios de plásticos de Lima, 2020", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
VELASQUEZ CRISPIN DIANA CAROLINA DNI: 44390918 ORCID 0000-0003-2454-0717	Firmado digitalmente por: DVELASQUEZCR13 el 08-06-2021 11:48:23

Código documento Trilce: INV - 0218541